



## POLÍTICA DE NO ACOSO

Plasmados en los valores de Espíritu y Comunidad de DAI se encuentran el respeto a las relaciones individuales, abiertas y honestas, preocupación por los demás y la confianza. La combinación de estos valores y el compromiso de DAI para cumplir con todas las leyes aplicables, dan como resultado el objetivo de DAI de proporcionar un ambiente de trabajo libre de todo acoso por razón de sexo, raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental, el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, estado civil o de veterano, orientación sexual o cualquier otra base protegida por la ley federal, estatal o local, ordenanza o reglamento.

Es responsabilidad de cada empleado para asegurar que el acoso, así como una conducta que pueda ser interpretada como acoso, en cualquiera de estas bases no permitidas, que no se produzca en el lugar de trabajo, en un evento patrocinado por la empresa o cualquier otro lugar donde DAI lleva a cabo negocios.

El acoso prohibido incluye, pero no se limita a, el comportamiento descrito a continuación:

- a) Conducta verbal o por escrito (incluyendo correos electrónicos) tales como epítetos, chistes o comentarios que sean de naturaleza sexual, sexista o despectiva, insultos, calumnias o avances, invitaciones o comentarios no deseados;
- b) Conducta visual tal como protectores de pantalla, carteles, fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos y/o sexualmente orientados;
- c) Conducta física tal como ser el asalto, tocar, restringir, bloquear el movimiento normal o cualquier interferencia física con el trabajo;
- d) Amenazas y demandar el someterse a cierta conducta no relacionada con el trabajo o a realizar ciertas actividades no relacionadas con el trabajo
- e) La represalia por cualquiera de los medios anteriores por haber denunciado, amenazado con denunciar o haber ayudado a otro empleado para denunciar el acoso o la discriminación.

El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, y cualesquiera otras conductas verbales o físicas de una naturaleza sexual cuando:

- a) Tal conducta tenga el propósito o efecto de una interferencia no razonable con el desempeño del trabajo de un individuo o que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo;
- b) El sometimiento a tal conducta se vuelve, ya sea en forma explícita o implícita, un término o una condición del empleo de una persona;
- c) El sometimiento a o rechazo de tal conducta por una persona sea utilizado como base para decisiones de empleo que afecten al individuo.

Se espera que todas las personas en DAI prevengan el acoso por medio de:

- Tratar a los demás con cortesía y respeto en todas las relaciones de trabajo;
- La eliminación de la conducta de acoso, contacto físico no deseado o comentarios o acciones que son sexuales, sexistas o de cualquier otra forma discriminatorias;
- Sostener cualquier actividad que involucre a los empleados, clientes o el público en establecimientos que limiten la participación en base a la raza, color, religión o sexo;
- Evitar entretener a empleados o clientes en establecimiento que presenten entreteniéndolos para "adultos";
- Reportar el acoso con los supervisores, la gerencia o el Equipo de Recursos Humanos para que cada queja sea investigada en forma rápida y resuelta equitativamente;
- Solicitar el entrenamiento para aprender a identificar y prevenir el acoso.

### **Procedimiento de Quejas en DAI**

Todo empleado de DAI tiene el derecho a ejercer su empleo libre de discriminación y acoso, como se describe anteriormente. En consecuencia, la discriminación y el acoso de cualquier empleado, por un compañero de trabajo o miembro de la dirección, no será tolerado. La violación de la Política de DAI sobre la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEO en inglés) o Política de No Acoso tendrá como resultado una acción disciplinaria, llegando inclusive al despido. Si usted cree que está siendo acosado, confronte apropiadamente a la persona infractora y pídale a él/ella que se detenga. Si no puede, o se siente incómodo o no tuvo éxito en enfrentar al ofensor (o el comportamiento continúa), reporte su queja inmediatamente, de la siguiente manera:

Cualquier empleado que crea que él/ella es objeto de acoso o discriminación sobre cualesquiera de las bases descritas anteriormente, o que haya observado o cree que él/ella ha observado este tipo de acoso o discriminación, debe reportar la situación a un representante del equipo de Recursos Humanos, su Gerente de Proyecto, o cualquier administrador de nivel superior, tan pronto como sea posible después del incidente. Ya sea que la queja se haga por escrito o verbalmente, DAI asumirá las medidas adecuadas para dar seguimiento a la queja. Sin embargo, proporcionar información falsa con respecto a una investigación o una queja, es una violación de esta política y puede resultar en una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido. Los registros relativos a las denuncias de acoso, investigaciones, y la resolución son propiedad de DAI y se mantendrán de manera confidencial con acceso permitido en base a la necesidad de información o al destino que Recursos Humanos o el Consejo Legal determinen necesario.

Si DAI determina que ha ocurrido acoso o discriminación, se tomarán medidas para su corrección tal como sea apropiado. Cualquier empleado del cual DAI crea de manera racional que ha participado en acoso o discriminación será sujeto de acciones disciplinarias hasta e incluyendo el despido.

### **No Represalia**

No habrá represalias por parte de DAI en contra de cualquier empleado por presentar una queja y no tolerará o permitirá represalias por parte de los compañeros de trabajo o Patrocinadores/Gerentes de Proyecto.

**El resto de esta página ha sido dejado en blanco en forma intencional**